

**TINJAUAN FIQH SIYASAH DUSTURIYAH TERHADAP PUTUSAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI NO.13/PUU-XV/2017 TENTANG  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ATAS ALASAN IKATAN  
PERNIKAHAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Dalam Ilmu Syari'ah

**Oleh**

**DELSA PERMATA PUTRA**  
**NPM. 1521020108**

**Jurusan : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)**



**FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H / 2020 M**

**TINJAUAN FIQH SIYASAH DUSTURIYAH TERHADAP PUTUSAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI NO.13/PUU-XV/2017 TENTANG  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ATAS ALASAN IKATAN  
PERNIKAHAN**

**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) Dalam Ilmu Syari'ah



**DELSA PERMATA PUTRA**

**NPM: 1521020108**

**Program Studi: Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)**

Pembimbing I : Dr. Drs. H. M. Wagianto, S.H., M.H.  
Pembimbing II : Arif Fikri, S.H.I., M.Ag.

**FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/ 2020 M**

## ABSTRAK

Undang-undang ketenagakerjaan yang dirasa merugikan pihak karyawan yang terdapat kata kecuali dimana apabila seorang karyawan hendak melakukan perkawinan dalam satu perusahaan maka salah satu diantara mereka harus memutus hubungan kerja, dengan adanya undang-undang yang dirasa merugikan karyawan dan bertentangan dengan undang-undang dasar sehingga timbul sebuah gugatan ke Mahkamah Konstitusi, dimana isi putusan tersebut memperbolehkan seseorang melakukan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus memutus hubungan kerja. seseorang boleh melakukan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus memutus hubungan kerja. Permasalahan yang akan dibahas ialah: Bagaimana PHK atas alasan ikatan perkawinan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasca putusan Mahkamah Konstitusi dan bagaimana tinjauan *fiqhsiyasah dusturiyah* atas alasan ikatan perkawinan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasca putusan Mahkamah Konstitusi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. Jenis penelitian ini adalah kepustakaan (*library reseach*) dan sifat penelitian ini adalah deskriptif untuk sumber data dengan pengumpulan data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa: pertama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf f yang menegaskan kata kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, dirasa sangatlah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 c ayat 2 dan juga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 d. Hingga terjadilah sebuah gugatan ke Mahkamah Konstitusi untuk memutus perkara Nomor 13/PUU-XV/2017, dan yang awalnya seorang karyawan yang memiliki ikatan darah atau seorang karyawan yang hendak melakukan pernikahan dalam satu perusahaan yang semula dilarang oleh perusahaan dan akan terjadi pemutusan hubungan kerja apabila seorang karyawan hendak melakukan pernikahan dalam satu perusahaan kini setelah keluarnya Putusan tersebut seorang karyawan boleh melakukan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus memutus hubungan kerja. Kedua dalam *fiqh siyasah dusturiyah* permasalahan ini sebuah hakim telah memutus perkara yang berlaku tentunya kita sangat mendukung dengan keluarnya isi Putusan tersebut dimana apabila seseorang melakukan hubungan pernikahan dalam satu perusahaan tanpa harus melakukan pemutusan hubungan kerja. Karena islam menganjurkan antara pekerja dan majikan hendaklah saling melindungi satu sama lain tanpa adanya keuntungan sepihak atau salah satu pihak yang merasa dirugikan. Islam tidak melarang terhadap pernikahan satu kantor. Hal ini dilandaskan dalam hukum positif yang berlaku di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (atau biasa disebut Undang-Undang Perkawinan) serta Kompilasi Hukum Islam (KHI) dengan tidak adanya peraturan mengenai larangan menikah satu kantor.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Delsa Permata Putra  
NPM : 1521020108  
Jurusan/Prodi : Siyasah Syar'iyah  
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap Putusan Mk No.13/PUU-XV/2017 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan"** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 05 April 2020

Delsa Permata Putra  
1521020108





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS SYARI'AH**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin (0721) 703260 Fak. 703260 Bandar Lampung (35142)*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : TINJAUAN FIQH SIYASAH DUSTURIYAH TERHADAP  
PUTUSAN MK NO.13/PUU-XV/2017 TENTANG  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ATAS ALASAN  
IKATAN PERNIKAHAN**

**Nama : Delsa Permata Putra**

**NPM : 1521020108**

**Jurusan : Siyasah Syar'iyah**

**Fakultas : Syari'ah**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah  
Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. Drs. H. M. Wagianto, S.H., M.H.**  
**NIP. 196201111994031001**

**Pembimbing II**

**Arif Fikri, S.H.I., M.Ag.**  
**NIP.-**

**Ketua Jurusan Siyasah**

**Frenki, M.Si.**  
**NIP. 1980035122009011017**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS SYARI'AH**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin (0721) 703260 Fak. 703260 Bandar Lampung (35142)

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **TINJAUAN FIQH SIYASAH DUSTURIYAH TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO.13/PUU-XV/2017 TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ATAS ALASAN IKATAN PERNIKAHAN** Oleh: **DELSA PERMATA PUTRA, NPM. 1521020108**, Jurusan: **SIYASAH SYAR'IYYAH**, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Syari'ah pada hari/tanggal: **Senin, 21 Desember 2020**

**TIM PENGUJI**

**Ketua Sidang : Dr. Jayusman, M.Ag.** (.....)

**Sekretaris : Erik Rahman Gumiri, M.H** (.....)

**Penguji Utama : Dr. H. A. Kumedi Ja'far, S.Ag., M.H** (.....)

**Penguji : Dr. Drs. H. M. Wagianto, S.H., M.H** (.....)

**Penguji II : Arif Fikri, S.H.I. M.Ag.** (.....)



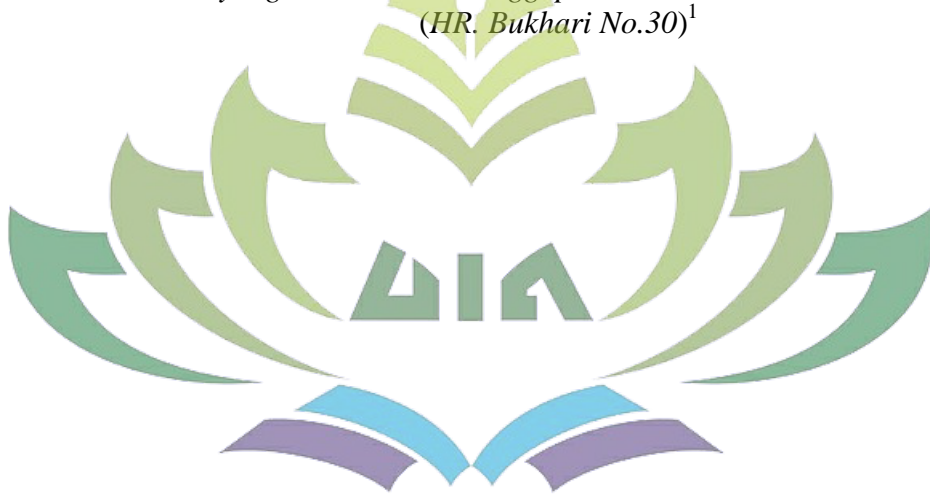
**Dekan Fakultas Syari'ah**  
**Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**

**Dr. Khairuddin, M.H**  
**196210221993031002**

## MOTTO

عَنْ أَبِي ذَرٍّ الْغِفَارِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى  
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا  
يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُ (رواه البخاري)

*"Dari Abu Dzar Al Ghifari radliallahu 'anhu, Nabi shallallahu'alaihi  
wasallam bersabda: "janganlah kalian membebani mereka dengan apa  
yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa  
yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka."  
(HR. Bukhari No.30)<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Jakarta: Ummul Quro, 2011), h. 61.



## PERSEMBAHAN

Sujud syukur Ku persembahkan pada Allah Yang Maha Kuasa, terima kasih atas karunia dan kemudahan yang Engkau berikan, berkat rahmat dan detak jantung, denyut nadi, napas dan putaran roda kehidupan yang diberikan-Nya hingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi saya pada orang-orang tersayang:

1. Kedua orang tua saya ayahanda Suardi dan ibunda Nurma tercinta yang tak pernah lelah membesarkan ku dengan penuh kasih sayang, mendidik saya sejak dari kecil hingga dewasa seperti ini, terimakasih ku persembahkan atas jasa, perjuangan dan pengorbanan dalam hidup ini. serta senantiasa mendo'akan dan sangat mengharapkan keberhasilan saya. Dan berkat do'a restu keduanyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
2. Terima kasih kepada kedua kakakku Deres Fajuli dan Dedi Kasenda karena selalu memberiku motivasi, dukungan serta doa yang tiada henti untukku.
3. Rekan-rekan seangkatan (Siyasah 2015) dan saudara-saudaraku khususnya Siyasah A yang tidak akan saya lupakan, terimakasih untuk kebersamaan selama ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak memberikan ilmunya kepada saya sehingga bisa menyelesaikan studi ini.
5. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendewasakanku dalam berpikir dan bertindak.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Negeri Ratu, Liwa pada tanggal 27 Desember 1996. Dengan nama lengkap Delsa Permata Putra. Putra bungsu dari tiga bersaudara dari pasangan Suardi dan Nurma. Berikut riwayat pendidikan penulis:

1. Pendidikan dimulai dari pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri 1 Kembahang, Liwa selesai pada tahun 2009.
2. Melanjutkan pendidikan menengah pertama di MTS Negeri 1 Liwa selesai pada tahun 2012.
3. Melanjutkan pendidikan menengah kejuruan di SMK Negeri 1 Liwa selesai pada tahun 2015.
4. Pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi, di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Siyasah Syari'ah.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, pengenggam diri dan seluruh ciptaan-Nya yang telah memberikan hidayah, taufik dan Rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad Saw, yang telah mewariskan dua sumber cahaya kebenaran dalam perjalanan manusia hingga akhir zaman yaitu Al-Qur'an dan Al-Hadits.

Penulisan skripsi ini diajukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Syari'ah, Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. KH. Moh. Mukri, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. KH. Khairuddin, M.H. selaku Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Frenki, M.Si. selaku ketua Jurusan Siyasah Syar'iyah, Fakultas Syar'iah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
4. Hervin Yoki Pradikta, M.H.I. selaku Sekertaris Jurusan Siyasah Syar'iyah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

5. Dr. Drs. H. M. Wagianto, S.H., M.H.. selaku Pembimbing I yang mengarahkan dan membimbing saya sehingga skripsi ini selesai.
6. Arif Fikri, S.H.I, M.Ag. selaku Pembimbing II yang telah mengarahkan dan memberi motivasi penulisan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan Ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran selama penulis duduk dibangku kuliah sehingga selesai.
8. Rekan-Rekan Mahasiswa/i Fakultas Syari'ah khususnya Jurusan Siyasah Syar'iyah (Hukum Tata Negara) yang telah memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal itu tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan dana yang dimiliki. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi tulisan ini.

Akhirnya dengan iringan terima kasih penulis memanjatkan do'a kehadiran Allah SWT, Semoga jerih payah dan amal baik bapak ibu serta teman-teman akan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi penulis pada khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 05 April 2020

**Delsa Permata Putra**  
**NPM 1521020108**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Fokus Penelitian .....	10
E. Rumusan Masalah .....	10
F. Tujuan Penelitian .....	10
G. Signifikasi Penelitian .....	11
H. Metode Penelitian .....	11
<b>BAB II: KAJIAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	16
1. Fiqh Siyasah Dusturiyah .....	16
a. Pengertian <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i> .....	16
b. Sumber Hukum <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i> .....	20
c. Ruang Lingkup <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i> .....	24
2. Pemutusan Hubungan Kerja .....	26
a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	26
b. Sebab Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.....	29
c. Mekanisme dan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.....	35
B. Tinjauan Pustaka .....	39
<b>BAB III: DESKRIPSI FOKUS PENELITIAN</b>	
A. Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia.....	42
1. Pengertian Ketenagakerjaan .....	42
2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan .....	43
3. Kedudukan Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	44

4. Larangan Menikah Satu Kantor menurut Undang-Undang Katernagakerjaan.....	45
B. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan.....	48
1. Kewenangan Mahkamah Konstitusi .....	48
2. Isi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017.....	58

#### **BAB IV: ANALISIS DATA**

A. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja atas alasan Pernikahan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 .....	138
B. Tinjauan <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i> terhadap Pemutusan Hubungan Kerja atas alasan Pernikahan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017.....	144

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	154
B. Saran .....	155

#### **DAFTAR PUSTAKA.....**

#### **LAMPIRAN.....**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Penegasan judul adalah penjelasan makna atau definisi yang terkandung didalamnya. Judul ini adalah **“Tinjauan *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Putusan MK NO.13/PUU-XV/2017 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan”**. Adapun beberapa hal penting yang perlu dijelaskan sehubungan dengan judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tinjauan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu hasil meninjau, pandangan, pendapat (sudah menyelidiki, mempelajari, dsb)<sup>1</sup>
2. *Fiqh Siyasah Dusturiyah* yaitu Pemahaman tentang hubungan antara seorang pemimpin dengan rakyat dalam lingkup Hukum Tata Negara<sup>2</sup>
3. Putusan Mahkamah Konstitusi NO.13/PUU-XV/2017 yang ialah putusan yang dikeluarkan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi yang memuat tentang pembatalan larangan menikah satu kantor terhadap uji materiil Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1470.

<sup>2</sup>H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, (Jakarta:Putra Grafika, 2003), h.47.

<sup>3</sup>Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.



4. Pemutusan Hubungan Kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha<sup>4</sup>
5. Pernikahan yaitu ikatan (akad) perkawinan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan ajaran agama: hidup sebagai suami istri<sup>5</sup>

Berdasarkan istilah tersebut dapat dipahami bahwa makna dari penjelasan judul keseluruhan yaitu “Tinjauan *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi NO.13/PUU-XV/2017 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan”

#### **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan yang mendorong penulis memilih judul skripsi tersebut adalah:

##### **1. Alasan Objektif**

Persoalan ini merupakan persoalan yang menarik untuk dikaji, mengingat adanya peraturan dalam pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, “Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama” bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-

<sup>4</sup>Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>5</sup>*Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*, (Jakarta:Departemen Pendidikan Nasional, Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1150.

Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945<sup>6</sup> yang selanjutnya dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Hakim Mahkamah Konstitusi.

## 2. Alasan Subjektif

- a. Terdapat literatur yang mendukung untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan ini.
- b. Pokok bahasan skripsi ini relevan dengan disiplin ilmu yang peneliti pelajari di Fakultas Syari'ah terutama di jurusan *siyasah syar'iyah*.

## C. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan faktor yang strategis untuk mewujudkan pembangunan Indonesia. Peran pemerintah untuk mewujudkan upaya pembangunan dengan menjamin dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja<sup>7</sup>. Negara Indonesia adalah negara yang adil dan berdaulat serta kekuasaan tertinggi terletak dirakyatnya dan tercantum di Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NKRI 1945) Pasal 1 ayat (2) yang berbunyi "Kedaulatan berada ditangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar".<sup>8</sup>

Berdasarkan Undang-Undang di atas maka Pemerintah wajib membangun serta memberi perlindungan kepada para pekerja terhadap jaminan kesehatan dan jaminan untuk keselamatan serta hak-hak setiap

---

<sup>6</sup>Pasal 28B ayat (1) UUD RI Tahun 1945: "*Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah*".

Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945: "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*".

<sup>7</sup>Ekowati Retna Ningsih, *Akses Layanan Kesehatan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 1.

<sup>8</sup>Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 Ayat (2) Tentang Bentuk dan Kedaulatan.

pekerja untuk mewujudkan sistem kerja yang harmonis saling mengerti saling memiliki rasa peduli antara pemilik perusahaan dengan karyawan, karena apabila pekerja atau karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis tidak ada pihak yang dirugikan.

Perkembangan zaman yang semakin canggih dan persaingan yang semakin ketat membuat beberapa perusahaan meningkatkan produksinya untuk tetap eksis didunia bisnis, peningkatan ini tentunya harus melibatkan kerja sama yang pas antara pihak pemilik perusahaan dengan pihak pekerja, oleh sebab itu biasanya perusahaan melakukan sistem persyaratan bagi pekerja serta melakukan sistem perjanjian antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Perjanjian adalah dimana seseorang melakukan ikatan untuk melakukan suatu hal atau kerja sama. Perjanjian ini melibatkan antara dua pihak yang membuatnya yang saling menyetujui. Dalam bentuknya perjanjian ini mengandung ucapan serta kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>9</sup>

Perjanjian itu biasanya harus disetujui oleh kedua belah pihak antara pihak pemilik perusahaan dan pihak pekerja dan tidak ada yang saling merugikan antara pihak pekerja dan perusahaan. Dan pemerintah disini berperan sebagai pengawas dalam mengawasi perusahaan dan karyawan. Pemerintah membuat Undang-Undang tentang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi setiap warganya yang menjadi buruh diperusahaan dan menjadi pelindung bagi kaum buruh atau karyawan. Pada dasarnya pihak perusahaan melakukan perjanjian semata-mata untuk

---

<sup>9</sup>R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 2005), h. 1.



meningkatkan produksi serta memperlancar jalannya suatu usaha oleh sebab itu setiap perusahaan selalu melakukan perjanjian dengan karyawannya. Dalam setiap perjanjian pihak perusahaan dilarang melakukan perjanjian yang melanggar Undang-Undang tentang ketenagakerjaan, karena dari segi kehidupan yang lebih membutuhkan adalah karyawan atau buruh jadi pihak perusahaan lebih menguasai jalannya suatu perjanjian. Oleh sebab itu pemerintah membentuk Undang-Undang tentang ketenagakerjaan yang tujuannya adalah untuk melindungi hak-hak setiap pekerja.

Harapan pemerintah agar pemutusan hubungan kerja disuatu perusahaan tidak terjadi antara pemilik perusahaan dengan karyawan. Maka dibuatlah Undang-Undang No. 12 Tahun 1974 yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja.<sup>10</sup> Alasan pemerintah membuat Undang-Undang ini tidak lain untuk melindungi hak-hak para pekerja agar pihak perusahaan tidak memutus hubungan kerja dengan alasan yang dikira merugikan kaum buruh atau karyawan.

Saat melakukan suatu pekerjaan seorang karyawan atau buruh pastinya bekerja secara bersama-sama dan saling membantu antara pekerja satu dengan pekerja yang lainnya, rasa saling membantu rasa saling perhatian antara pekerja satu dengan pekerja yang lain biasanya menimbulkan rasa cinta dan sayang. Karena setiap manusia yang normal pastinya memiliki hati dan kasih sayang, oleh sebab itu banyak kita jumpai pertemuan pertemuan jodoh disatu perusahaan karena timbul dari rasa saling membantu antara

---

<sup>10</sup>G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1986), h. 288.

pekerja satu dengan pekerja yang lain dan berubah menjadi rasa ingin bersatu. Hal ini membuat perusahaan melarang karyawan melakukan hubungan asmara hingga kejenjang pernikahan yang dianggap memaksa dan merugikan karyawan atau buruh yang masih satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 153 ayat (1) huruf f yang berbunyi “perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya didalam satu perusahaan. Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”<sup>11</sup>

Keterangan di atas dapat dijadikan landasan bahwa perusahaan untuk melarang karyawan menikah dalam satu perusahaan. Hal ini sangatlah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28C ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat bangsa dan negara” serta bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (1) yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.<sup>12</sup>

Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tersebut sangatlah bertentangan tentang Undang-Undang dasar karena sangat membatasi hak-hak pekerjaanya, hal tersebut membuat para pihak yang

---

<sup>11</sup>Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 153 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>12</sup>Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28c Ayat (2) dan Pasal 28d Ayat (1)

dirugikan melakukan gugatan mengenai peraturan yang dirasa merugikan para karyawan karena menurut Undang-Undang Hak Asasi Manusia pasal 10 ayat (1) yang berbunyi “setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah” dan ayat (2) yang berbunyi “perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami istri yang bersangkutan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.<sup>13</sup>

Apabila perkawinan gagal dikarenakan dua pihak yang masih terikat dengan perusahaan maka hal ini sangat merugikan para pihak karyawan karena harus memutuskan hubungan perkawinan demi sebuah pekerjaan, beberapa pihak yang merasa dirugikan mencoba menggugat Pasal 153 ayat (1) huruf f ke Mahkamah Konstitusi karena dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar dan diajukan pada Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017. Dengan amar putusan yang berbunyi “mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya.”

Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 yang awalnya tidak membolehkan seorang karyawan menikah dalam satu perusahaan dengan alasan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang berbunyi “Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya didalam satu perusahaan. Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”. Kini Mahkamah Konstitusi membatalkan

---

<sup>13</sup>Undang-Undang HAM Pasal 10 ayat (1) dan (2)



Pasal tersebut dan membolehkan seorang karyawan bekerja dalam satu perusahaan dengan ikatan suami istri.

Konteks ini ditarik menurut hukum islam permasalahan ini masuk kedalam *siyasah dusturiyah*. Permasalahan didalam *fiqh siyasah dusturiyah* adalah hubungan antara pemimpin dengan rakyat serta kelembagaan-kelembagaan didalam masyarakat.<sup>14</sup> Karena pihak yang terlibat dalam permasalahan ini adalah pihak penguasa dan karyawan. Dari penjelasan berikut terdapat sebuah kisah tentang Islam dizaman Nabi Muhammad SAW, ketika Nabi Muhammad SAW menjumpai salah satu sahabat yang memukul budaknya dengan seponitan Nabi mengatakan “ketahuilah wahai Abu mas’ud, Allah lebih kuasa untuk menghukummu seperti itu, dari pada kemampuanmu untuk menghukumnya”. Setelah melihat kejadian itu Nabi pun tampak kasian melihat budak tersebut dan menyuruh Abu mas’ud untuk meminta maaf”

Hadis Abu Dzarr *radhiallahu ‘anhu*, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

عَنْ أَبِي ذَرِّ الْغِفَارِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعْيُونُوهُ (رواه البخاري)

Artinya: Dari Abu Dzarr Al Ghifari *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wasallam* bersabda: "janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka".(HR. Bukhari No.30)<sup>15</sup>

<sup>14</sup>A. Djazuli, *Fiqh siyasah “Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu Rambu Syariah”*, (Jakarta: Kencana, 2004), h. 47.

<sup>15</sup>Al-Bukhari Muhammad Bin Ismail Abu Abdullah, *Shahih Bukhari*. (t.tp: daarut Thuqinnajah: 1422 H), h. 61.

Hadis ini menjelaskan seorang majikan dilarang membebani budaknya, karena perlu kita ketahui setiap manusia sama derajatnya disisi Tuhannya hanya saja yang membedakan nilai takwa.

Islam sangatlah melarang keras apabila seorang majikan atau pengusaha merugikan buruhnya karena meskipun buruh tingkatanya berada dibawah tetapi seorang pengusaha tidak akan bisa menyelesaikan suatu pekerjaannya tanpa adanya buruh hal itu dipertegas dengan beberapa hadist Nabi Muhammad SAW yang lebih membela dan melindungi hak-hak buruh.

Sehingga dengan alasan tersebut diatas maka penulis tertarik untuk menganalisa Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 yang akan ditulis dalam skripsi yang berjudul "Tinjauan *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi NO.13/PUU-XV/2017 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan"

#### **D. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian dalam skripsi ini menggunakan *library research* terfokus pada Tinjauan *Fiqh Siyasah Dusturiyah* terhadap Pemutusan Hubungan Kerja atas alasan ikatan perkawinan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasca putusan Mahkamah Konstitusi.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumusan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja atas alasan ikatan perkawinan berdasarkan Undang- Undang nomor 13 Tahun 2003 pasca putusan Mahkamah Konstitusi NO.13/PUU-XV/2017?
2. Bagaimana tinjauan *fiqh siyasah dusturiyah* terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi NO.13/PUU-XV/2017?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pemutusan Hubungan Kerja atas alasan ikatan perkawinan berdasarkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 pasca putusan Mahkamah Konstitusi NO.13/PUU-XV/2017.
2. Untuk mengetahui tinjauan *fiqh siyasah dusturiyah* terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi NO.13/PUU-XV/2017.

#### **G. Signifikansi Penelitian**

Pentingnya penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan kegunaan dari dua sisi, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Penulisan ini diharapkan mampu memberikan beberapa gambaran teoritis tentang sebuah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang dikira merugikan setiap warga yang memiliki ikatan perkawinan dengan alasan Undang-Undang ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f. Selain itu penulis juga diharapkan mampu

memperbanyak pengetahuan ilmu hukum mengenai ketenagakerjaan yang lebih jelas dalam pandangan Hukum Tata Negara.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai gambaran sekaligus masukan atau sumbangan mengenai sistem ketenagakerjaan di Indonesia agar lebih memantau setiap aktifitas yang dilakukan pekerja untuk memberikan perlindungan dan hak-hak para pekerja. Serta diharapkan pemerintah juga lebih berhati-hati dalam membuat Undang-Undang atau peraturan harus dilihat dulu manfaat bagi rakyatnya

## H. Metode Penelitian

Sebelum dikemukakan metode penelitian yang akan digunakan dalam proposal skripsi ini, maka akan didefinisikan metode penelitian. Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan suatu teknis dalam menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan, sedangkan penelitian merupakan upaya dalam bidang pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran.

Metode penelitian adalah cara berfikir dan berbuat yang dipersiapkan secara baik untuk mengadakan penelitian dan untuk mencapai tujuan yang baik. Berdasarkan keterangan tersebut maka jelas yang dimaksud dengan metode penelitian yaitu suatu ilmu pengetahuan yang membahas tentang cara-cara yang digunakan dalam mengadakan penelitian yang berfungsi sebagai acuan atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi dalam



melakukan suatu perintah ilmiah sumber data. Untuk mencapai pengetahuan yang benar, maka diperlukan metode yang mampu menghantarkan peneliti mendapat data yang valid dan otetik. Adapun data yang digunakan sebagai berikut:

## 1. Jenis dan Sifat Penelitian

### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam proposal skripsi ini menggunakan penelitian studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan ialah suatu metode yang berupa pengumpulan bahan-bahan hukum, yang diperoleh dari buku pustaka atau bacaan lain yang memiliki hubungan dengan pokok permasalahan, kerangka, dan ruang lingkup permasalahan.<sup>16</sup>

### b. Sifat Penelitian

Menurut sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian suatu objek yang bertujuan membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis dan objektif, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta hubungan antara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu.<sup>17</sup>

## 2. Sumber Data

---

<sup>16</sup> Susiadi, *Metode Penelitian*, (Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), h. 18.

<sup>17</sup> Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta: Paradigma, 2005), h. 58.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sumber data primer yaitu bahan-bahan yang mengikat dan terdiri dari ketentuan perundang-undangan yang meliputi Undang-Undang dasar Negara Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, dan *fiqh siyasah*.
- b. Sumber sekunder yaitu dari *literature* atau buku-buku yang terkait dengan penelitian ini. Meliputi Undang-Undang Ketenagakerjaan, Putusan MK, *fiqh siyasah*.
- c. Sumber Data Tersier berasal dari Kamus Hukum, Kamus Besar, Koran, Artikel, Majalah, dll.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, oleh karena itu tahap pengumpulan data tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai dengan prosedur studi kepustakaan. Dalam penelitian ini penulis mencari dan mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan baik berupa peraturan perundang-undangan, buku, hasil-hasil penelitian hukum, skripsi, makalah-makalah, surat kabar, artikel, majalah atau jurnal-jurnal hukum, maupun pendapat para sarjana yang mempunyai relevansi dengan judul penelitian yang dapat menunjang penyelesaian penelitian ini.

#### 4. Teknik Pengelolaan Data

- a. Studi dokumen, yakni diperoleh dengan mengkaji tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.
- a. Studi kepustakaan, yakni dengan cara membaca, merangkum, menelaah dan mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini dari literatur, buku-buku yang memiliki hubungan dengan pokok permasalahan *fiqh siyasah dusturiyah*.
- c. Editing, yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, sudah benar atau sudah sesuai atau relevan dengan masalah. Dalam hal ini penulis mengecek kembali hasil data yang terkumpul melalui studi pustaka, dokumen interview, apakah sudah lengkap, relevan jelas tidak berlebihan tanpa kesalahan.
- d. Sistematikasi data, yaitu menetapkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah. Dalam hal ini penulis mengelompokkan secara sistematis data yang sudah di edit dan diberi tanda menurut klasifikasi dan urutan masalah.

#### 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penulisan ini menggunakan deskriptif analisis dengan pola pikir deduktif.

- a. Deskriptif analisis adalah teknik analisis data dengan cara menguraikan dan menjelaskan data apa adanya. Dalam hal ini data yang dikumpulkan adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor

13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teori *fiqh siyasah dusturiyah*.

- b. Pola pikir deduktif adalah pola pikir yang berangkat dari variabel yang bersifat umum dalam hal ini *fiqh siyasah dusturiyah*. Kemudian diaplikasikan kepada variabel yang bersifat khusus yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**



## A. Kajian Teori

### 1. Fiqh Siyasah Dusturiyah

#### a. Pengertian *Fiqh Siyasah Dusturiyah*

Istilah *fiqh* merupakan *taqrib idhafi* atau kalimat majemuk yang terdiri dari dua kata yakni *fiqh* dan *siyasah*. Secara etimologis, *fiqh* merupakan bentuk mashdar dari tashrifan kata *faqih*-*yafqahu*-*fiqhan* yang berarti pemahaman yang mendalam dan akurat sehingga dapat memahami tujuan ucapan dan atau tindakan (tertentu). Sedangkan secara terminologis, *fiqh* lebih populer didefinisikan sebagai berikut: Ilmu tentang hukum-hukum *syara'* yang bersifat perbuatan yang dipahami dari dalil-dalilnya yang rinci<sup>18</sup>.

Adapun *Al-siyasah* berasal dari kata yang berarti mengatur, mengendalikan, mengurus, atau membuat keputusan. Secara terminologis, sebagaimana dikemukakan Ahmad Fathi Bahatsi, *Siyasah* adalah pengurusan kemaslahatan umat manusia sesuai dengan *syara'*.

Definisi lain ialah Ibn Qayyim dalam Ibn 'Aqil menyatakan: "*Siyasah* adalah segala perbuatan yang membawa manusia lebih dekat kepada kemaslahatan dan lebih jauh dari kemafsadatan, sekalipun Rasulullah tidak menetapkannya dan bahkan Allah tidak menentukannya"<sup>19</sup>.

<sup>18</sup>Wahbah al-Zuhayli, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, (Damaskus: Daral-Fikr, 2010), h. 18.

<sup>19</sup>H.A.Djazuli, *Fiqh Siyâsah...*, h. 28.

Pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, *fiqh siyasah* adalah ilmu tata negara Islam yang secara spesifik membahas tentang seluk-beluk pengaturan kepentingan umat manusia pada umumnya dan negara pada khususnya, berupa penetapan hukum, peraturan, dan kebijakan oleh pemegang kekuasaan yang bernafaskan atau sejalan dengan ajaran Islam, guna mewujudkan kemaslahatan bagi manusia dan menghindarkannya dari berbagai kemudharatan yang mungkin timbul dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dijalaninya<sup>20</sup>.

Suyuti Pulungan menampilkan beberapa pendapat ulama tentang obyek kajian *fiqh siyasah* yang berbeda-beda, lalu menyimpulkan bahwa objek kajiannya adalah:

1. Peraturan dan perundang-undangan negara sebagai pedoman dan landasan *idiil* dalam mewujudkan kemaslahatan umat.
2. Pengorganisasian dan pengaturan kemaslahatan.
3. Mengatur hubungan antara penguasa dan rakyat serta hak dan kewajiban masing-masing dalam usaha mencapai tujuan negara<sup>21</sup>.

Metode yang digunakan dalam membahas *fiqh siyasah* tidak berbeda dengan metode yang digunakan dalam membahas *fiqh* lain, dalam *fiqh siyasah* juga menggunakan ilmu *ushul fiqh* dan *qowaid fiqh*. Dibandingkan dengan fiqih-fiqih yang disebutkan, penggunaan metode ini dalam *fiqh siyasah* terasa lebih penting. Alasannya,

---

<sup>20</sup>*Ibid*, h. 30.

<sup>21</sup>*Ibid*, h. 48.

masalah *siyasah* tidak diatur secara terperinci oleh syari'at Al-Qur'an dan Al-Hadits<sup>22</sup>. Secara umum, dalam *fiqh siyasah*, digunakan metode-metode seperti:

### 1. *Al-Qiyas*

*Al-Qiyas* dalam *fiqh siyasah*, digunakan untuk mencari ilat hukum. Dengan penggunaan *Al-Qiyas*, hukum dari sesuatu masalah, dapat diterapkan pada masalah yang lain pada masa dan tempat yang berbeda, jika masalah-masalah yang disebutkan terakhir mempunyai ilat hukum yang sama dengan masalah yang disebutkan pertama.<sup>23</sup>

### 2. *Al-Mashalahah al-Mursalah*.

Pada umumnya *Al-Mashalahah al-Mursalah* digunakan dalam mengatur dan mengendalikan persoalan-persoalan yang tidak diatur oleh syari'at Al-Qur'an dan As-Sunnah. Oleh karena itu, penarapan *al-Mashlahah al-Mursalaah* harus didasarkan pada hasil penelitian yang cermat dan akurat juga dalam kepustakaan *fiqh*, dikenal dengan istilah *istqra'*. Tanpa penelitian seperti itu, penggunaan *al-Mashlahah al-Mursalah* tidak akan menimbulkan kemaslahatan, tetapi justru sebaliknya mengakibatkan kemafsadatan<sup>24</sup>.

### 3. *Sadd al-Dzariah dan Fath al- Dzari'ah*

<sup>22</sup>H.A.Djazuli, *Fiqh Siyâsah...*, h. 30.

<sup>23</sup>Abdul Muin Salim, *Fiqh Siyasah Konsepsi Kekuasaan Politik dalam Al-Qur'an*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 50.

<sup>24</sup>*Ibid*, h. 50

Dalam *fiqh siyasah sad al-Dzariah* digunakan sebagai upaya pengendalian masyarakat untuk menghindari kemafsadzataan. Dan *Fath al-Dzari'ah* digunakan sebagai upaya perekayasaan masyarakat untuk mencapai kemaslahatan<sup>25</sup>.

#### 4. Al-'Adah

Metode ketiga yang banyak digunakan dalam *fiqh siyasah* adalah al-'adah. Adah ini ada dua macam, yaitu: al-adah ash shohihah dan al-'addah al-fasidah. Al-'adah ash shohihah yaitu adat yang tidak menyalahi Syara', sedangkan al-'adah al-fasida yaitu adat yang bertentangan dengan syara'<sup>26</sup>.

#### 5. Al-Istihsan

Sering diartikan perubahan dalil yang dipakai seorang mujtahid. Dalam hubunga itu dalil yang satu ke dalil yang lain yang menurutnya lebih kuat. Menurut 'Ibn 'Arabiy: "melaksanakan dalil yang kuat diantara dua dalil"<sup>27</sup>.

#### 6. Kaidah-kaidah Kuliyah Fiqhiyah.

Kaidah ini sebagai teori ulama banyak digunakan untuk melihat ketepatan pelaksanaan *fiqh siyasah*. Kaidah-kaidah ini bersifat umum. Oleh karena itu dalam penggunaannya perlu

---

<sup>25</sup>*Ibid*, h. 51.

<sup>26</sup>*Ibid*.

<sup>27</sup>*Ibid*.



memperhatikan kekecualian-kekecualian dan syarat-syarat tertentu<sup>28</sup>.

## **b. Sumber Hukum *Fiqh Siyasa Dusturiyah***

### **1. Al-Qur'an**

Al-Qur'an ialah sumber pokok aturan agama islam yang paling utama untuk dijadikan dasar didalam menentukan hukum. Al-quran berisi tentang kalam Allah yang berisi firman-firman Allah dalam bentuk ragam aturan dan hukum di dalamnya. Karena Al-Qur'an diyakini bersumber dari Allah dan teks-teksnya dianggap suci, maka setiap muslim wajib mengakuinya sebagai pondasi segala macam superstruktur islam.<sup>29</sup>

Al-Qur'an adalah kitab suci yang dipercaya oleh umat muslim dan bentuk isinya tidak berubah dari zaman nabi tercinta yaitu Nabi Muhammad, Al-qur'an berisi tentang berbagai persoalan kehidupan sampai kehidupan akhirat serta menceritakan nabi-nabi sebelumnya dan juga membahas aturan dan hukuman, dan berikut adalah ayat yang menjelaskan permasalahan yang dimuat oleh penulis

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُم مِّنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا وَجَعَلَ لَكُم مِّنْ أَزْوَاجِكُمْ بَنِينَ وَحَفَدَةً  
وَرَزَقَكُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ أَفَبِالْبُطْلِ يُؤْمِنُونَ وَبِنِعْمَتِ اللَّهِ هُمْ يَكْفُرُونَ ٧٢

Artinya: Allah menjadikan bagi kamu isteri-isteri dari jenis kamu sendiri dan menjadikan bagimu dari istri-istri kamu itu, anak-anak

<sup>28</sup> Abdul Muin Salim, *Fiqh Siyasah Konsepsi Kekuasaan Politik dalam Al-Qur'an...*, h. 70.

<sup>29</sup> Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Politik Islam Telaah kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1995), h.51.

*dan cucu-cucu, dan memberimu rezeki dari yang baik-baik. Maka mengapakah mereka beriman kepada yang bathil dan mengingkari nikmat Allah (QS An-Nahl: 72).*

## 2. Sunnah

Sunnah secara harfiah ialah suatu praktek kehidupan yang membudaya serta melekat atau suatu norma perilaku yang diterima secara terbuka oleh masyarakat yang meyakiniya dan meliputi segenap ucapan dan tingkah laku serta ketetapan Nabi Muhammad. Proses periwayatan *sunnah* biasanya disaksikan oleh beberapa orang (sahabat Nabi) yang mengetahui langsung kejadian tersebut dan disampaikan dari generasi ke generasi atau sejak zaman nabi hingga akhir dari perawi yang meriwayatkannya dengan meneliti sederetan perawi yang berkesinambungan.<sup>30</sup> Berikut adalah hadis yang menjelaskan permasalahan yang dimuat oleh penulis

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعطَى بِي  
ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى  
فِي مَنَّهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya: “Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga orang, saya yang akan menjadi musuhnya pada hari kiamat: Orang yang berjanji dengan menyebut nama-Ku lalu dia melanggar janji, Orang yang menjual orang yang merdeka lalu dia menikmati hasil penjualannya tersebut, dan Orang yang mempekerjakan orang lain, namun setelah orang

<sup>30</sup>Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Politik Islam Telaah kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam...*, h.53.

*tersebut bekerja dengan baik upahnya tidak dibayarkan”* (HR. Bukhari 2227).<sup>31</sup>

### 3. Ijma’

Ijma’ ialah suatu keputusan bersama yang timbul untuk menentukan suatu hukum yang baik demi kemaslahatan umat dengan cara musyawarah. Musyawarah ini muncul dari pemikiran beberapa kalangan ulama, mufti, ahli fiqh maupun dari jajaran pemerintahan. Dan apabila di dalam musyawarah tersebut ada beberapa pihak yang tidak setuju dengan hasil keputusan mayoritas peserta musyawarah, berarti ijma’ tersebut dinyatakan batal.<sup>32</sup>

### 4. Qiyas

Qiyas merupakan metode logika yang digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan yang berkenaan dengan legalitas suatu bentuk perilaku tertentu dengan cara menetapkan satu kaitan positif atau negatif antara bentuk suatu perilaku yang satu dengan bentuk perilaku lainnya dengan prinsip umum.<sup>33</sup> Metode qiyas ini biasanya digunakan untuk menentukan hukum yang jelas ada permasalahan yang banyak dan umum. Qiyas biasanya menggunakan sumber dari dalil-dalil al-quran maupun hadist yang sekiranya sama bentuk perbuatan hukum yang sedang terjadi.

---

<sup>31</sup>Bukhori, *Shahih Al Bukhari Bihasiyat Al Imam Al Sindi, Juz 2*, (Beirut: Lebanon, Darul Al Kotob Al Ilmiyah, edisi 4;2008), h. 66.

<sup>32</sup>*Ibid*, h.55.

<sup>33</sup>Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Politik Islam Telaah kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam...*, h.56.

Apabila ditarik dalam permasalahan Islam terdapat hal mesti dikaji dalam membahas permasalahan ini. Karena di dalam permasalahan ini mengkaji tentang hubungan seseorang dengan majikan maka dapat ditarik ke dalam bidang *siyasah dusturiyah*, termasuk di dalamnya yaitu masalah-masalah peradilan. Didalam kamus ilmu politik, yudikatif ialah kekuasaan yang mempunyai hubungan dengan tugas dan wewenang peradilan. Serta dalam konsep *fiqh siyasah* kekuasaan yudikatif ini biasa disebut juga sebagai *siyasah dusturiyah*.

Kekuasaan kehakiman adalah untuk menyelesaikan perkara-perkara baik mengenai permasalahan perdata maupun pidana dan juga terkait dengan sengketa keadministrasian yang berhubungan langsung dengan negara yakni persoalan-persoalan yang menentukan sah atau tidaknya undang-undang untuk di layangkan yang sebelumnya sudah di uji dalam pokok materi konstitusi suatu negara.

Tujuan dari kekuasaan kehakiman yaitu untuk menegakkan kebenaran dan menjamin terlaksananya keadilan serta tujuan menguatkan negara dan menstabilkan kedudukan hukum kepala negara serta menjamin kepastian hukum demi kemaslahatn umat manusia di setiap negara tersebut. Penetapan syariat Islam bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan. Didalam penerapan syariat Islam diperlukan lembaga untuk penegakannya. Karena

tanpa lembaga (*al-qadla*) tersebut, hukum-hukum itu tidak dapat diterapkan. *Al-qadla* juga harus paham terkait dengan konstitusi suatu negara tersebut, sehingga dalam melakukan pemutusan terhadap suatu perkara tidak bertentangan dengan konstitusi negara tersebut.

Tugas *siyasah dusturiyah* ialah mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah diciptakan oleh lembaga legislatif. Dalam sejarah Islam, kekuasaan lembaga ini biasanya meliputi wilayah *al hisbah* (lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara-perkara pelanggaran ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis), wilayah *al-qadla* (lembaga peradilan yang memutuskan perkara-perkara sesama warganya, baik perdata maupun pidana), dan wilayah *al-Mazalim* (lembaga peradilan yang menyelesaikan perkara penyelewengan pejabat negara dalam melaksanakan tugasnya, seperti pembuatan keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan atau hak-hak rakyat serta perbuatan pejabat negara yang melanggar hak rakyat salah satunya adalah pembuatan kebijakan pemerintah dan peraturan perundang-undangan.<sup>34</sup>

### c. Ruang Lingkup *Fiqh Siyasah Dusturiyah*

#### 1. *Al-Sulthah al-Tasyri'iyah*

---

<sup>34</sup>Ridwan HR, *Fiqh Politik Gagasan, Harapan Dan Kenyataan*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2007), h.273.



*Al-Sulthah al-Tasyri'iyah* merupakan kekuasaan legislatif, yaitu kekuasaan pemerintah Islam dalam membuat dan menetapkan hukum. Istilah *al-Sulthah al-Sasyri'iyah* digunakan untuk menunjukkan salah satu kewenangan atau kekuasaan pemerintah Islam dalam mengatur masalah kenegaraan yang meliputi persoalan *ahlul halli wa al-aqdi*, hubungan muslim dan non-muslim dalam satu negara, undang-undang dasar, peraturan perundang-undangan, peraturan pelaksanaan, serta peraturan daerah.<sup>35</sup>

## 2. *Al-Sulthah al-Tanfidiyyah*

Merupakan kekuasaan eksekutif yang meliputi persoalan imamah, *bai'ah*, *wizarah*, dan *waliy al-ahdi*. Menurut al-Maududi, lembaga eksekutif dalam Islam dinyatakan dengan istilah ulil amri dan dikepalai oleh seorang amir atau khalifah. Ketatanegaraan dalam negara mayoritas Islam dan menganut sistem presidensial seperti Indonesia hanya menonjolkan kepala negara dan kepala pemerintahan sebagai puncak roda untuk menjalankan urusan pemerintahan dan kenegaraan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan dan sekaligus membuat kebijakan apabila dianggap perlu untuk mendatangkan manfaat demi kemaslahatan umat. Berdasarkan al-Qur'an dan Sunnah, umat Islam diperintahkan untuk mentaati ulil amri atau pemimpin suatu negara

---

<sup>35</sup>A. Djazuli, *Fiqh Siyasah, Implimentasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-rambu Syariah*, Cet. ke-5, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 47.

dengan syarat bahwa lembaga eksekutif ini mentaati Allah SWT dan Rasul-Nya serta menghindari dosa dan pelanggaran.<sup>36</sup>

### 3. *Al-Sulthah al-Qadha'iyyah*

*Al-Sulthah al-Qadha'iyyah* merupakan kekuasaan yudikatif yang mempunyai hubungan dengan tugas dan wewenang peradilan untuk menyelesaikan perkara-perkara baik permasalahan perdata maupun pidana dan juga terkait dengan sengketa keadministrasian yang berhubungan dengan negara yakni persoalan-persoalan yang menentukan sah tidaknya undang-undang untuk diundangkan yang sebelumnya sudah diuji dalam pokok materi konstitusi suatu negara.<sup>37</sup>

## 2. **Pemutusan Hubungan Kerja**

### a. **Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dengan majikan, yang mana hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan sebaliknya.<sup>38</sup> Hubungan ini biasanya melibatkan dua jabatan yaitu bawahan dan atasan, namun dalam sebuah hukum tidaklah penting mau itu atasan ataupun bawahan karena sejatinya semua sama dimata hukum tidaklah membedakan satu sama lain, hanya saja status dalam bekerja saja yang berbeda

<sup>36</sup>*Ibid*, h. 50.

<sup>37</sup>*Ibid*, h. 52.

<sup>38</sup>Halili Toha, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, (Rineka Cipta, 1987), h. 9.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (pasal 1), jadi pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah dirinya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.<sup>39</sup>

Menurut DR. Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” menerangkan tenaga kerja adalah (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>40</sup> Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut DR. Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.

Penjelasan DR. Payaman Simanjuntak dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud inti dari penjelasannya mengenai perbedaan antara tenaga kerja dapat dilihat dari usianya, karena setiap anak yang belum berusia dewasa yaitu belum 17 tahun maka belum bisa tergolong dalam status pekerja walaupun sejatinya anak tersebut sudah mampu bekerja, karena apabila sebuah perusahaan memperkerjakan

---

<sup>39</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok - Pokok Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, (Rineka Cipta, Jakarta, 1990), h.3.

<sup>40</sup>*Ibid.*

anak dibawah umur tentu saja melanggar Undang-Undang yang berlaku oleh sebab itu pemerintah sangatlah memantau mengenai status seorang anak atau generasi bangsa. Adapun mengenai jenisnya hubungan-kerja, dalam KUHP Perdata, adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara seorang yang melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan seorang pihak lainnya. Biasanya diajukan sebagai contoh hubungan antara seorang dokter dengan pasiennya, seorang pengacar dengan seorang kliennya, seorang notaris dengan seorang kliennya dan lain-lain. Hubungan semacam ini yang terjadi setelah adanya perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, dikatakan bukanlah hubungan kerja, karena tidak ada wewenang pada pihak pemberi pekerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu oleh yang menerima pekerjaan, tiada wewenang memberi petunjuk terutama berkenaan dengan cara melakukan pekerjaan itu kepada pihak yang melakukan pekerjaan, sedang wewenang itu ada pada hubungan kerja.<sup>41</sup>

2. Hubungan antara seorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborong pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian pemborong pekerjaan dimana pihak kesatu, pemborong pekerjaan, mengikat diri untuk membuat suatu karya tertentu, misalnya mendirikan atau atau membongkar suatu bangunan,

---

<sup>41</sup>Halili Toha, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh...*, h. 9.

dengan harga tertentu bagi pihak lainnya, yang memborongkan pekerjaan, mengikatkan diri untuk memberikan pekerjaan pemborongan itu dengan membayar harganya kepada pihak kesatu, hubungan ini bukan pula hubungan kerja karena tidak ada unsur memberi petunjuk dan memimpin pada pihak yang membongkarkan. Namun demikian, berlainan dengan perjanjian termaksud pada angka 1, perjanjian pembongkaran pekerjaan ini diatur dalam K.U.H. Per Buku III Bab III Bab 7A pasal 1604-1617.

42

Adapun dasar-dasar dalam hubungan kerja yaitu :

1. Perbuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
2. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh.
3. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah.
4. Berakhirnya hubungan kerja.
5. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya

#### **b. Sebab Akibat Pemutusan Hubungan Kerja**

1. Pemutusan Hubungan kerja Pada Kondisi Sukarela

---

<sup>42</sup>*Ibid*, h. 10.



Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada perusahaan maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut.<sup>43</sup>

Akan tetapi hal ini tidak terpisah dari bagaimana pengalaman bekerja dan tingkat kepuasan kerja seseorang selama memainkan peran yang dipercayakan kepadanya. Ketika seseorang mengalami kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya, maka masa pensiun ini harus dinilai positif, artinya dia harus ikhlas melepaskan segala atribut dan kebanggaan yang disandangnya selama melaksanakan tugas, dan bersiap untuk memasuki masa kehidupan yang tanpa peran.

Kondisi yang demikian memungkinkan pula munculnya perasaan sayang untuk melepaskan jabatan yang telah digelutinya hampir lebih separuh hidupnya. Ketika seseorang mengalami peran dan perlakuan yang tidak nyaman, tidak memuaskan selama masa pengabdian, maka dia akan berharap segera untuk melepaskan dan meninggalkan pekerjaan yang digelutinya dengan susah payah selama ini. Orang ini akan memasuki masa pensiun dengan

---

<sup>43</sup>Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1988), h. 3.

perasaan yang sedikit lega, terlepas dari himpitan yang dirasakannya selama ini.

Selain itu ada juga karyawan yang mengundurkan diri. Karyawan dapat mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi. Terdapat berbagai macam alasan pengunduran diri, seperti pindah ke tempat lain, berhenti dengan alasan pribadi, dan lain-lain. Untuk mengundurkan diri, karyawan harus memenuhi syarat:

- a. mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya,
- b. tidak ada ikatan dinas,
- c. tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri.

Undang-undang melarang perusahaan memaksa karyawannya untuk mengundurkan diri. Namun dalam prakteknya, pengunduran diri kadang diminta oleh pihak perusahaan. Kadang kala, pengunduran diri yang tidak sepenuhnya sukarela ini merupakan solusi terbaik bagi karyawan maupun perusahaan. Di satu sisi, reputasi karyawan tetap terjaga. Di sisi lain perusahaan tidak perlu mengeluarkan pesangon lebih besar apabila perusahaan harus melakukan Pemutusan Hubungan kerja tanpa ada persetujuan karyawan. Perusahaan dan karyawan juga dapat membahas besaran pesangon yang disepakati.

Karyawan yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi seperti sisa cuti yang masih ada, biaya perumahan

serta pengobatan dan perawatan, dll sesuai Pasal 156 (4). Karyawan mungkin mendapatkan lebih bila diatur lain lewat perjanjian. Untuk biaya perumahan terdapat silang pendapat antara karyawan dan perusahaan, terkait apakah karyawan yang mengundurkan diri berhak atas uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

## 2. Pemutusan Hubungan kerja Pada Kondisi Tidak Sukarela

Perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh lingkungan dimana perusahaan beroperasi dan memperoleh dukungan agar dirinya tetap dapat bertahan. Tuntutan yang berasal dari dalam (*inside stakeholder*) maupun tuntutan dari luar (*outside stakeholder*) dapat memaksa perusahaan melakukan perubahan-perubahan, termasuk di dalam penggunaan tenaga kerja.<sup>44</sup> Dampak dari perubahan komposisi sumber daya manusia ini antara lain ialah pemutusan hubungan kerja. Pada dewasa ini tuntutan lebih banyak berasal dari kondisi ekonomi dan politik global, perubahan nilai tukar uang yang pada gilirannya mempersulit pemasaran suatu produk di luar negeri, dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang sudah jadi, sehingga mengancam proses produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit suatu perusahaan mempertahankan kelangsungan pekerjaan bagi karyawan yang

---

<sup>44</sup>*Ibid*, h. 8.

bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini berdampak pada semakin seringnya terjadi kasus pemutusan hubungan kerja.

Menurut Manulang mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:<sup>45</sup>

- a. *Termination*: yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
- b. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan Tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik.
- c. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru seperti, penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.

---

<sup>45</sup>*Ibid*, h. 20.

d. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Kemudian menurut Flippo membedakan pemutusan hubungan kerja di luar konteks pensiun menjadi 3 kategori, yaitu:<sup>46</sup>

a. *Layoff*, keputusan ini akan menjadi kenyataan ketika seorang karyawan yang benar-benar memiliki kualifikasi yang membanggakan harus dipurnatugaskan karena perusahaan tidak lagi membutuhkan sumbangan jasanya.

b. *Outplacement*, ialah kegiatan pemutusan hubungan kerja disebabkan perusahaan ingin mengurangi banyak tenaga kerja, baik tenaga profesional, manajerial, maupun tenaga pelaksana biasa. Pada umumnya perusahaan melakukan kebijakan ini untuk mengurangi karyawan yang performansinya tidak memuaskan, orang-orang yang tingkat upahnya telah melampaui batas-batas yang dimungkinkan, dan orang-orang yang dianggap kurang memiliki kompetensi kerja, serta orang-orang yang kurang memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan untuk posisi di masa mendatang. Dasar dari kegiatan ini ialah kenyataan bahwa perusahaan mempunyai tenaga kerja yang

---

<sup>46</sup>Flippo, E.B., *Personnel Management*, 5th edition, (Sydney: McGrawHill International Book Company, 1984), h. 30.



skillnya masih dapat dijual kepada perusahaan lain, dan sejauh mana kebutuhan pasar terhadap keahlian atau skill ini masih tersembunyi.

- c. *Discharge*, kegiatan ini merupakan kegiatan yang menimbulkan perasaan paling tidak nyaman di antara beberapa metode pemutusan hubungan kerja yang ada. Kegiatan ini dilakukan berdasar pada kenyataan bahwa karyawan kurang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang memuaskan.

### c. Mekanisme dan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja

Karyawan, pengusaha dan pemerintah wajib untuk melakukan segala upaya untuk menghindari Pemutusan Hubungan kerja. Apabila tidak ada kesepakatan antara pengusaha karyawan/serikatnya, Pemutusan Hubungan kerja hanya dapat dilakukan oleh pengusaha setelah memperoleh penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Selain karena pengunduran diri dan hal-hal tertentu dibawah ini, Pemutusan Hubungan kerja harus dilakukan melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (LPPHI). Hal-hal tersebut adalah:<sup>47</sup>

1. Karyawan masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.

---

<sup>47</sup>Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1988), h. 23.

2. Karyawan mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
3. Karyawan mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
4. Karyawan meninggal dunia.
5. Karyawan ditahan.
6. Pengusaha tidak terbukti melakukan pelanggaran yang dituduhkan karyawan melakukan permohonan Pemutusan Hubungan kerja.
7. Selama belum ada penetapan dari LPPHI, karyawan dan pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Sambil menunggu penetapan, pengusaha dapat melakukan skorsing, dengan tetap membayar hak-hak karyawan.

Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara karyawan dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan Pemutusan Hubungan kerja dan penyelesaian yang

dilakukan para pekerja untuk menyelesaikannya dengan beberapa cara, diantaranya:<sup>48</sup>

### 1. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan karyawan atau serikatpe kerja. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para pihak. Isi risalah diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 UU PPHI, apabila tercapai kesepakatan maka para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlkunya menddaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan slah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi.

Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka karyawan dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

### 2. Perundingan Tripartit

---

<sup>48</sup>*Ibid*, h.40.

Dalam pengaturan UUK, terdapat tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak:<sup>49</sup>

a. Mediasi

Forum Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas Tenaga kerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuka perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

b. Konsiliasi

Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

c. Arbitrase

Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung. Karena adanya kewajiban membayar arbiter, mekanisme arbitrase kurang populer.

---

<sup>49</sup>*Ibid*, h. 42.

### 3. Kasasi (Mahkamah Agung)

Pihak yang menolak Putusan PHI soal Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja dapat langsung mengajukan kasasi (tidak melalui banding) atas perkara tersebut ke Mahkamah Agung, untuk diputus.

## B. Tinjauan Pustaka

Penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya (penelitian terdahulu) yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu dari beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Skripsi dengan judul, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja di Indonesia (Suatu Studi Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing*)” karya Dewi Natalia Universitas Jendral Sudirman, Purwokerto. Perbedaan dalam skripsi ini hanya berfokus terhadap menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan hak



asasi manusia bagi para tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia..<sup>50</sup>

2. Skripsi yang berjudul, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” karya Khusnan Iskandar Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Jogjakarta. Perbedaan dalam skripsi ini hanya menjelaskan tentang perjanjian buruh kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan fokus penelitiannya adalah mendeproposalkan dan mengkomparasikan proses perjanjian kerja sistem kontrak dalam pandangan hukum islam dan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan..<sup>51</sup>
3. Skripsi yang berjudul, “Perspektif Hukum Islam Terhadap Larangan Menikah Satu Kantor” karya Hervian Vidya Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang. Dalam skripsi ini hanya membahas bagaimana memberikan kontribusi yang lebih jelas mengenai perspektif hukum Islam terhadap larangan menikah satu kantor menurut putusan MK terhadap Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan..<sup>52</sup>
4. Jurnal karya M. Reza Winata dan Intan Permata Putri yang berjudul “Penegakan Putusan MK Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak membentuk Keluarga” dalam jurnal ini fokus membahas penyelesaian yang sesuai terkait kepada perjanjian kerja yang tidak menjamin hak

---

<sup>50</sup>Dewi Natalia, skripsi “*Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja di Indonesia (Studi Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Outsourcing)*”, (Purwokerto, Universitas Jendral Sudirman: 2013)

<sup>51</sup>Khusnan Iskandar, Skripsi “*Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu*”, (Jogjakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: 2007)

<sup>52</sup> Hervian Vidya, Skripsi “*Perspektif Hukum Islam Terhadap Larangan Menikah Satu Kantor*”, (Palembang, Universitas Islam Negeri Raden Fatah: 2018)

pekerja yang dijamin dalam konstitusi, serta bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak.<sup>53</sup>

Beberapa penelitian-penelitian yang telah penulis paparkan dalam skripsi ini maka dapatlah penulis tegaskan bahwa judul-judul penulisan di atas adalah berbeda dengan judul penulis dan apa yang ingin penulis sampaikan dalam penulisan ini, karena judul dalam penulisan penulis lebih tertumpu pada “Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Ikatan Pernikahan”. Dalam skripsi ini memfokuskan pada sebuah penelitian kepustakaan, dengan meneliti suatu putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 dengan memaparkan suatu analisis penulis terhadap persoalan pemutusan hubungan kerja. Penulis juga dalam skripsi ini juga memaparkan suatu tinjauan fiqh siyasah dusturiyah terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi. Oleh karena ini maka penulis dengan ini dapat menjelaskan bahwa penelitian ini jelas berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah penulis paparkan di atas.

---

<sup>53</sup>M. Reza Winata dan Intan Permata Putri “*Penegakan Putusan MK Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga*”, Jurnal Konstitusi 15 (4), 858-880, (Jakarta Desember 2019)

## Daftar Pustaka

### Buku

- Abdullah, A.-B. M. *Shahih Bukhari*. t.tp: daarut Thuqinnajah, 1442 H.
- Al-Mawardi, A. B. *Al-Ahkam Al-Sulthaniyyah wa Al-Wilayat Al-Diniyyah* . Beirut: Dar Al-Kutub Al-Alamiyyah, 2006.
- Al-Qardhawi, Y. (n.d.). *Fikih Daulah dalam Perspektif Al-Qur'an dan Sunnah Alih Bahasa kathun Suhadi*.
- Al-Zuhayli, W. *Ushul al-Fiqh al-islami*. Damaskus: Daral-Fikr, 2010.
- Asshiddiqie, J. *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang, Edisi Kedua, Cetakan Pertama*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Bariyah, O. N. *Materi Hadits (Tentang Islam, Hukum, Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan)*. Jakarta: Kalam Muliah, 2007.
- Djazuli, A. *Fiqh siyasah "Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu Rambu Syariah"*. Jakarta: Kencana, 2004.
- *Fiqh Siyasah*. Jakarta: Putra Garfika, 2003.
- *Fiqh Siyasah*. Jakarta: Kencana, 2007.
- DJumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Halim, A. R. *Seri Hukum Perburuhan Aktual, Cet.ke-I*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1987.
- HR, Ridwan. *Fiqh politik gagasan, harapan dan kenyataan*. Yogyakarta: FH UII Press, 2007.
- Husni, L. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Indonesia, K. P. (n.d.). *Mengenali dan Memberantas Korupsi*. Jakarta : Arya Maheka.
- Indrayana, D. *Amandemen UUD 1945 antara Mitos dan Pembongkaran* . Bandung: Mizan Media Utama, 2007.
- Indunisi, A. N. (n.d.). *Ensiklopedi Imam Syafi'i* , .
- Iqbal, M. *Fiqh Siyasah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

- Jindan, K. I. *Teori Politik Islam Telaah kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 1995.
- Kaelan. *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*. Yogyakarta: Paradigma, 2005.
- Kartasaputra, G. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, 1986.
- Khallaf, A. W. *Al-Siyasat al-Syar'iyat, Dar al-Anshor*. Qahirat, 1977.
- M.Gaffar, J. *Hukum Pemilu dalam Yurisprudensi Mahkamah Konstitusi* . Jakarta: Konsititusi Perss, 2013.
- M.Jafar. (n.d.). *'Ijma' Sebagai Sumber Hukum Islam*. Islam Futura.
- Manulang, S. H. *Pokok - Pokok Hukum Tenaga Ker ja Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Maramis, D. A. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Rajawali Perss, 2014.
- RI, D. A. *Al-Quran Tajwid dan Terjemahan*. Bandung: CV Penerbit Diponegeoro, 2015.
- Salim, A. M. *Fiqh Siyasah Konsepsi Kekuasaan Politik dalam Al-Qur'an* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Sendjun H. Manulang, S. *Pokok-Pokok Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Shaddieqy, H. A. (n.d.). *Pengantar Siyasah Syar'iyah*. Yogyakarta: Madah.
- Siahaan, M. *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa, 2005.
- Susiadi. *Metode Penelitian*. Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015.
- Sutiyoso, B. *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006.
- Suyuti, J. P. *Fiqh Siyasah*. Jakarta: Rajawali, 2012.
- Taimiyyah, I. *Al-Siyasah Al-Syar'iyat fi islah al Ra'iyat, dar Al-Kutub al Arabiyat*. Beirut, 1996.
- Toha, H. *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*. Rineka Cipta, 1987.
- Tutik, T. T. *Konstruksi Hukum Tata Negara Ind onesia Pasca Amnademen UUD 1945*. Jakarta: Kencana, 2010.

------. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Gramedia Pustaka Utama, 2011.

## **Jurnal**

Darwis Anatami, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*”, Jurnal Al-Adalah, Vol. XIII, No. 2, Desember 2016, (Aceh: Universitas Samudra, 2016), h. 206

Maruarar Siahaan, *Peran Mahkamah Konstitusi dalam Penegakkan Hukum Konstitusi* (Jurnal Hukum No.3 Nol.16 Juli 2009) h.359

## **Sumber on-line**

<https://bplawyers.co.id/2018/06/05/serba-serbi-hukum-perburuhan-dan-ketenagakerjaan-diindonesia> (5 Januari 2020)

<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/1859/1517> (5 Januari 2020)

<https://arttonang.blogspot.com/2014/12/pengertian-dasar-ruang-lingkup-dan.html> (16 Januari 2020)

## **Undang-undang/Peraturan Pemerintah**

Kepmenakertrans No.Kep-48/Men/IV/2004 tentang *Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*, Pasal 4 jo Pasal 13.

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 Ayat (2) Tentang Bentuk dan Kedaulatan

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28c Ayat (2) dan Pasal 28d Ayat (1)

Undang-Undang Dasar HAM Pasal 10 Ayat (1) dan (2)

Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2013

Salinan Putusan MK No 13/PUU-XV/2017